



Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Gesprächsleitfaden für Ansprechpersonen

1. Für den Gesprächseinstieg einen guten Rahmen schaffen

Wichtig für eine Beratung zum Thema Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind gute äussere Bedingungen:

- Dazu gehört ein geeigneter Raum ohne telefonische oder andere Störung.
- Für andere Mitarbeitende darf nicht ersichtlich sein, warum Sie und die Rat suchende Person sich dort treffen.
- Erläutern Sie im Voraus ihre Funktion. Weisen Sie darauf hin, dass das Gespräch vertraulich bleibt, dass Sie nichts unternehmen werden ohne die Einwilligung der Rat suchenden Person.
- Halten Sie fest, wie viel Zeit für das Gespräch zur Verfügung steht.

2. Verstehen, was passiert ist

Gehen Sie beim Gespräch immer von der Glaubwürdigkeit der Rat suchenden Person aus und respektieren Sie deren Individualität, Möglichkeiten und Grenzen.

- Lassen Sie die Rat suchende Person das Problem darstellen.
- Fragen Sie nach, versuchen Sie zu erkunden, was genau die Betroffenheit hervorgerufen hat und wie stark die Rat suchende Person unter der Situation leidet. Fragen Sie genau nach. Direkte Fragen verletzen nicht – oft nehmen sie der Rat suchenden Person die Angst, ihr Anliegen zu schildern.
- Wann und wo ist es passiert?
- Ist dies schon öfters vorgekommen?
- Um wen geht es? Insistieren Sie vorerst aber nicht, wenn die Rat suchende Person keine Namen nennen will.
- Sind noch andere Personen davon betroffen?
- Hat jemand anderes etwas gesehen oder gehört? Gibt es Zeuginnen oder Zeugen?
- Hat die Rat suchende Person mit jemandem darüber gesprochen bzw. sich Notizen gemacht?

3. Bedarf erkunden

Unterstützen Sie die betroffene Person dabei, herauszufinden, was sie erreichen will. Versuchen Sie, genau herauszufinden, wie sich die Situation verändern müsste, damit sich die betroffene Person belästigungsfrei bewegen könnte. Fragen Sie kritisch nach: „Wie wäre es, wenn dann...?“

4. Strategien entwickeln

Die Rat suchende Person entwickelt mögliche Handlungsstrategien, die sie in der Folge einander gegenüberstellt. Helfen Sie ihr, eine für sie „stimmige“ Vorgehensweise zu finden. Respektieren Sie dabei das (langsame) Tempo, die Grenzen und Ressourcen der belästigten Person.

5. Aufgaben klären

Klären Sie ab, welche konkreten Erwartungen die Rat suchende Person für die nächsten Schritte an Sie hat. Stellen Sie klar, was Sie tun können und was Ihnen nicht möglich ist.

6. Abschluss

Oft braucht die belästigte Person noch etwas Zeit, um sich für eine Vorgehensweise zu entscheiden. Lassen Sie ihr diese Zeit – schliessen Sie das Gespräch jedoch mit klaren Abmachungen ab. (Wer macht was bis wann?).

Vereinbaren Sie schon zu diesem Zeitpunkt einen neuen Termin für ein weiteres Gespräch.

Quellen:

- Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hg.) (2008): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Materialien zur Ausbildung von Personalverantwortlichen und Führungspersonen. Konzept und Texte von Lu Decurtins, Bettina Kurz und Judith Wissmann Lukesch, Bern.
- Véronique Ducret (2004): Sexuelle Belästigung – was tun? Ein Leitfaden für Betriebe, Zürich. In dieser Publikation befasst sich das Kapitel 5, S. 93 ff mit der Rolle von Ansprechpersonen.